

CERTIFICADO

Certifico que el día 19 de mayo de 2011, la Comisión de Hacienda del Senado sesionó para tratar el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, en materia de duración del descanso de maternidad **(Boletín Nº 7.526-13)**, con urgencia calificada de “suma”.

A la sesión en que la Comisión consideró este proyecto asistieron también los Honorables Senadores señoras Allende y Rincón y señores Chadwick, Chahuán, Girardi, Espina, Muñoz, Rossi y Sabag; y los Honorables Diputados señora Hoffmann y señor Silva.

Concurrieron también el Ministro de la Secretaría General de la Presidencia señor Cristián Larroulet, el señor Ministro de Salud, don Jaime Mañalich, la Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, señora Carolina Schmidt, el Subsecretario de Hacienda señor Rodrigo Álvarez, el Subsecretario de la Secretaría General de la Presidencia, señor Claudio Alvarado, y la Directora de Presupuestos señora Rossana Acosta.

Estuvieron presentes, además, el Jefe de Estudios de la DIPRES señor Mauricio Villena, el analista de Estudios de esa misma Cartera, señor Franco Zecchetto, y el asesor del Ministerio del Trabajo señor Francisco Del Río, la asesora de la Secretaría General de Gobierno, señora Constanza Hube, la asesora del Servicio Nacional de la Mujer, señora Andrea Barros, la asesora de la Secretaría General de la Presidencia, señorita Egle Zavala, y los asesores de los señores Senadores señores Valenzuela, Vega y Romero. Estuvieron también en la Sesión el Coordinador legislativo del Instituto Igualdad, señor Gabriel De la Fuente y la señora Macarena Lobos abogado de CIEPLAN.

- - -

NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL

Vuestra Comisión de Hacienda se remite, al efecto, a lo expresado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Salud, unidas, en el Certificado emitido sobre el proyecto de ley de la referencia.

- - -

INFORME FINANCIERO

El Informe Financiero elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 11 de marzo de 2011, señala, de manera textual, lo siguiente:

“1.- El presente proyecto de ley tiene por objeto crear el permiso postnatal parental y modificar el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materias que indica.

2.- El permiso postnatal parental consiste en un tiempo de descanso inmediato al período postnatal, del cual puede hacer uso la madre o el padre, a elección de la primera. Este permiso es de doce semanas, seis de las cuales la madre puede traspasar al padre, en cuyo caso, deberán ser las últimas 6 semanas del permiso. Durante este período la madre recibirá un subsidio equivalente a su remuneración, con un tope de 30 UF.

El período postnatal parental respecto de aquellas madres cuya remuneración es superior a 30 UF, les entrega la opción de trabajar en jornada reducida durante el período que dura el permiso, para enterar su remuneración no cubierta.

Del mismo modo, tendrán derecho al permiso parental la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

3.- En el caso del permiso por enfermedad del hijo menor de un año, se establece la diferenciación entre enfermedades gravísimas y graves. En el caso de las enfermedades gravísimas, el permiso y el subsidio se mantiene en las mismas condiciones actuales y para las enfermedades graves se limita el subsidio estatal, que regirá solo una vez que hayan sido ejercidos los derechos a pre, postnatal y permiso postnatal parental, con un tope máximo de 30 UF y con copago por parte del usuario.

4.- Por su parte, las mujeres que integren un hogar perteneciente al veinte por ciento más pobre de la población, que a la sexta semana anterior al parto no tenga un contrato de trabajo vigente, tendrán derecho al subsidio del pre, postnatal y permiso postnatal parental siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos: a) registren doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo; b) registren ocho o más cotizaciones continuas o discontinuas en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo y c) que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

5.- Finalmente y considerando las nuevas funciones de control y fiscalización, que se establecen para la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, estos organismos deberán reforzar sus equipos técnicos, incurrir en mayores gastos de operación e implementar sistemas de información, a objeto de dar un fiel cumplimiento a las normas establecidas en el presente proyecto de ley.

6. El costo en régimen de este proyecto de ley será de \$43.771 millones, con el siguiente detalle:

Montos en \$ millones	
Permiso postnatal parental	82.175
Menor gasto por enfermedad grave del hijo menor de 1 año	44.093
Aumento cobertura mujeres vulnerables	4.959
Costos de control y fiscalización	730

7.- El mayor gasto fiscal que represente esta ley, durante el año 2011, se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente. En los años siguientes, los recursos serán provistos en las respectivas leyes de presupuestos.”.

- - -

En el curso de la sesión, la Dirección de Presupuestos hizo llegar un nuevo Informe Financiero del siguiente tenor:

“El presente proyecto de ley tiene por objeto crear el permiso postnatal parental y modificar el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materias que indica.

Las indicaciones que se comentan introducen los siguientes perfeccionamientos:

1.- Se mantiene el actual subsidio por enfermedad del hijo menor de un año. Las enfermedades que se considerarán como graves para acceder a esta licencia, serán determinadas por un Decreto Supremo expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito también por los Ministros de Hacienda y de Salud, el que será actualizado, a lo menos, cada tres años. El impacto financiero de esta medida dependerá del listado de enfermedades consideradas como grave, casos en los cuales la madre o el padre accederán al pago de un subsidio equivalente a su remuneración con tope de 66 UF y sin copago.

2.- El presente proyecto incrementa la cobertura de la siguiente forma:

a. Aquellas mujeres trabajadoras que integren un hogar perteneciente al veinte por ciento más pobre, percibirán el subsidio a contar del primer día del octavo mes siguiente al de la publicación de la presente ley.

b. Para las mujeres que integren un hogar perteneciente al cuarenta por ciento más pobre de la población, percibirán este beneficio a contar del primer día del decimosexto mes siguiente al de la publicación de la presente ley.

c. Para las mujeres que integren un hogar perteneciente al sesenta por ciento más pobre de la población, lo harán a contar del primer día del vigesimocuarto mes siguiente al de la publicación de la presente ley.

En todos los casos las mujeres que a la sexta semana anterior al parto no tengan un contrato de trabajo vigente, tendrán derecho al subsidio del pre, postnatal y permiso postnatal parental siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos: a) registren doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo; b) registren ocho o más cotizaciones continuas o discontinuas en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo y c) que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

El impacto financiero de aumentar la cobertura desde mujeres que integren un hogar perteneciente al veinte por ciento más pobre de la población al cuarenta por ciento más pobre es: 1.310 millones de pesos. Este cálculo considera un total de 1.683 nacimientos, y cubre a un universo cercano a las 28.050 mujeres.

El impacto financiero de aumentar la cobertura desde mujeres que integren un hogar perteneciente al cuarenta por ciento más pobre de la población al sesenta por ciento más pobre es: 1.217 millones de pesos. Este cálculo considera un total de 1.511 nacimientos, y cubre a un universo cercano a las 25.183 mujeres.

El mayor gasto fiscal que represente esta ley, durante el año 2011, se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente. En los años siguientes, los recursos serán provistos en las respectivas leyes de presupuestos.”.

- - -

De conformidad con su competencia, vuestra Comisión de Hacienda conoció los artículos 195, 197 bis, 198 y 200 contenidos en el artículo 1º; y el artículo 2º permanente; y los artículos transitorios primero, segundo, tercero y cuarto del proyecto, en los términos que fueron aprobados por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Salud, unidas, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la Corporación.

Sometidos a votación los artículos de competencia de la Comisión de Hacienda, resultaron aprobados por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Escalona, Kuschel, Lagos, Longueira y Zaldívar.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

En mérito de los acuerdos precedentemente referidos, vuestra Comisión de Hacienda tiene el honor de proponer la aprobación de la iniciativa legal en análisis, en los mismos términos que lo hicieran las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Salud, unidas, cuyo texto es el siguiente:

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Reemplázase el artículo 195, por el siguiente:

“Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el periodo establecido en el artículo 197 bis.”.

2) Agrégase el siguiente artículo 197 bis, nuevo:

“Artículo 197 bis.- Durante las doce semanas siguientes inmediatas al término del periodo postnatal, existirá un permiso postnatal parental a favor de la madre; no obstante, a elección de aquélla, el padre trabajador podrá hacer uso de dicho permiso a partir de la **séptima** semana del mismo, **por el número de semanas que acuerden, las que deberán ubicarse en el período final del permiso.** La mujer o el padre trabajador que se encuentre haciendo uso de este permiso recibirá el subsidio mencionado en el artículo 198.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá el permiso establecido en el inciso anterior, a este último.

En caso que el derecho establecido en el inciso anterior, se ejerciere ante el empleador, la madre deberá comunicarle mediante carta certificada, enviada al domicilio del empleador 45 días antes del término del periodo postnatal, si decide hacer uso de este derecho.

En caso que el padre haga uso del permiso establecido en los incisos anteriores, deberá comunicarlo por escrito a su empleador, mediante carta certificada enviada al domicilio de este con a lo menos diez días de anticipación al comienzo del uso del permiso. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la mujer y a la Inspección del Trabajo.

El empleador que obstaculice o impida el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso, podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.”.

3) Sustitúyense los artículos 198 y 200, por los siguientes:

“Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el periodo de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196; como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en el artículo 197 bis, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habérsele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, le será aplicable el permiso postnatal establecido en el artículo 195.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.”.

4) Reemplázase el artículo 201, por el que sigue:

“Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, **excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.** En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, también gozará de fuero laboral por un periodo equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso tercero precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso tercero, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, aquélla continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo

198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.”.

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado:

1) Modifícase el artículo 8° del siguiente modo:

a) Reemplázase en su inciso segundo la oración “y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo” por la siguiente “del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo.”.

b) Reemplázase en su inciso cuarto la oración “y el inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo” por la siguiente “el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo”.

2) Introdúcese el siguiente artículo 9°, nuevo:

“Artículo 9°.- Las mujeres que integren un hogar perteneciente al **sesenta** por ciento más pobre de la población de Chile conforme al instrumento de focalización que se fije en el reglamento expedido por el Ministerio de Hacienda, que a la sexta semana anterior al parto, no tenga un contrato de trabajo vigente, tendrán derecho al subsidio establecido en este artículo siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

a) registren doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.

b) registren ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.

c) que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En este caso, la base de cálculo para la determinación del monto del subsidio será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendarios, inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro. En todo caso, a contar de la

decimonovena semana de subsidio, la base de cálculo no podrá exceder de 30 unidades de fomento, considerando el valor de esta al último día de cada mes anterior al pago. El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo.

Para efectos del cálculo de este promedio, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del pago del subsidio establecido en este artículo.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si el parto ocurriere en una fecha anterior a la sexta semana, la duración del subsidio se reducirá en el número de días y/o semanas en que se haya adelantado el parto.

Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán cotizar el 7% para salud. Además, sobre ese mismo monto, las beneficiarias afiliadas al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, deberán efectuar, además, las cotizaciones a que se refiere el artículo 17 del citado decreto ley.

Las normas que rigen para los trabajadores independientes referidas a licencias médicas serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y la presente ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.”.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero Transitorio.- Aquellas mujeres que se encontraren haciendo uso de su periodo pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, podrán hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código de Trabajo.

Las mujeres que hayan terminado su descanso postnatal de conformidad a las reglas vigentes con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, sin que su hijo hubiese cumplido 6 meses de edad a la referida fecha, podrán utilizar el permiso parental establecido en el artículo 197 bis, hasta la fecha en que el menor cumpla 6 meses, dando aviso de ello a su empleador con un plazo mínimo de 15 días de anticipación.

Artículo **Segundo** Transitorio.- Los padres adoptivos que hayan terminado su descanso postnatal, sin que su hijo hubiese cumplido 6 meses de edad a la fecha de entrada en vigencia de esta

ley, podrán utilizar el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, hasta la fecha en que el menor cumpla 6 meses, dando aviso de ello a su empleador con un plazo mínimo de 15 días de anticipación.

Artículo Tercero Transitorio.- Para los efectos del artículo 9°, nuevo, del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el subsidio establecido en dicho artículo será aplicable respecto de aquellas mujeres que integren un hogar perteneciente al veinte por ciento más pobre de la población, a contar del primer día del octavo mes siguiente al de la publicación de la presente ley.

Para las mujeres que integren un hogar perteneciente al cuarenta por ciento más pobre de la población, a contar del primer día del décimo sexto mes siguiente al de la publicación de la presente ley y para las mujeres que integren un hogar perteneciente al sesenta por ciento más pobre de la población, a contar del primer día del vigésimo cuarto mes siguiente al de la publicación de la presente ley.

Artículo Cuarto Transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente esta ley, durante el año 2011, se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente.”.

- - -

Acordado en sesión celebrada el día 19 de mayo de 2011, con asistencia de los Honorables Senadores señores Camilo Escalona Medina (Presidente), Carlos Ignacio Kuschel Silva, Pablo Longueira Montes, Ricardo Lagos Weber y Andrés Zaldívar Larraín.

Sala de la Comisión, a 19 de mayo de 2011.

XIMENA BELMAR STEGMANN
Secretaria Accidental de la Comisión